



**UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
SECCIONAL CÚCUTA
BIBLIOTECA MANUEL JOSÉ VARGAS DURAN**

RESUMEN - TESIS DE GRADO

AUTOR (es) Nombres y Apellidos Completos
SHARON AMANDA AFANADOR MADREGON
BELCY KATHERINE CAMARGO CHACÍN

FACULTAD
DERECHO

DIRECTOR
Dr. FREDDY ROJAS JIMÉNEZ

TÍTULO DE LA TESIS
ANÁLISIS JURÍDICO DEL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL PARA EMPLEADOS Y EMPLEADORES EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

RESUMEN

En Colombia, a partir de la Ley 1221 del 2008, se legisló para la adopción del teletrabajo como un novedoso sistema de trabajo y como fuente nuevos puestos de empleo mediante la utilización de las tecnologías de comunicación e información, sin embargo, su implementación se ha ido dando de manera gradual, y esta ha dependido más del interés de los gobiernos locales y las empresas privadas en integrar esta nueva modalidad laboral en los entornos laborales, a fin de generar más empleo y beneficiar especialmente a la población más vulnerable (incluidos discapacitados, madres cabeza de familia, personas privadas de la libertad, mujeres lactantes y gestantes; adultos mayores, entre otros); así como para reducir costos laborales asociados principalmente a locaciones, puestos de trabajo, servicios públicos, arrendamientos, entre otros; los cuales se reducen con el teletrabajo.

Al ser esta una nueva forma de vinculación laboral, que trae beneficios tanto para los empleados, como para los empleadores, esta se convierte en una importante fuente de generación de empleo, especialmente en ciudades como la de San José de Cúcuta, donde los índices de desempleo la han llevado a ubicarse dentro de las tres primeras ciudades con más desempleo en la ciudad, y en la segunda donde existe mayor informalidad laboral.

A pesar de lo anterior, se observa, que el Gobierno local, es muy poco lo que ha hecho por tratar de incentivar o motivar a las empresas, especialmente del sector privado, para que implementen esta nueva modalidad laboral, lo cual podría generar grandes beneficios, especialmente tratándose de población vulnerable.

Por lo anteriormente descrito es que se planea desarrollar esta investigación la cual tiene como objetivo general analizar jurídicamente el teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta, y que es plasmado en cinco (5) capítulos así:

En el primer capítulo trata de la identificación del proyecto donde se establecen el planteamiento del problema, su formulación y sistematización, la justificación, y los objetivos (generales y específicos). El segundo capítulo contiene el marco de referencia donde se muestran los antecedentes, las bases teóricas y las bases legales de la investigación. En tercer capítulo se presenta el diseño metodológico, en el cual se define la naturaleza de la investigación, como jurídica, y, el tipo de investigación empleado descriptiva – propositiva; así como se especifican las técnicas de recolección de información. El cuarto capítulo, desarrolla los tres objetivos específicos planteados, como son la identificación de las tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo, y la normatividad regula este tema en Colombia; la determinación de las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, y los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad; y finalmente, se diseña una propuesta para promover la implementación del teletrabajo como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta. En el quinto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones arrojadas por la investigación desarrollada.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 93 **PLANOS:** _____ **ILUSTRACIONES:** _____ **CD-ROM:** 1 **ANEXOS:** 2

ANÁLISIS JURÍDICO DEL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL
PARA EMPLEADOS Y EMPLEADORES EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA

SHARON AMANDA AFANADOR MADREGON
BELCY KATHERINE CAMARGO CHACÍN

SAN JOSÉ DE CÚCUTA
UNIVERSIDAD LIBRE - SECCIONAL CÚCUTA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIA POLÍTICA Y SOCIALES
2015

ANÁLISIS JURÍDICO DEL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL
PARA EMPLEADOS Y EMPLEADORES EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE
CÚCUTA

SHARON AMANDA AFANADOR MADREGON
BELCY KATHERINE CAMARGO CHACÍN

Anteproyecto del Trabajo de Grado presentado como
requisito parcial para optar al título de Abogado.

Asesor Disciplinar
FREDDY ROJAS JIMÉNEZ
Abogado

Asesor Metodológico
LUIS ENRIQUE NIÑO OCHOA
Investigador Social

SAN JOSÉ DE CÚCUTA
UNIVERSIDAD LIBRE - SECCIONAL CÚCUTA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIA POLÍTICA Y SOCIALES
2015

PÁGINA DE ACEPTACIÓN

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

San José de Cúcuta, Diciembre de 2015.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos a:

Dr. FREDDY ROJAS JIMÉNEZ, Asesor Disciplinar del Trabajo de Grado, por sus valiosas orientaciones.

Mg. LUIS ENRIQUE NIÑO OCHOA, Asesor Metodológico del Trabajo de Grado, por su constante apoyo en el desarrollo del proyecto.

DEDICATORIAS

A Dios, por ser mi guía espiritual en cada momento de mi vida, por darme la sabiduría y el entendimiento para llevar a cabo mis estudios profesionales, y que siga guiando mis pasos de manera correcta en mi profesión.

A mis padres, infinitas gracias, por ser mi apoyo incondicional, por ser mi ejemplo a seguir, por darme siempre la mejor educación, los mejores consejos y por enseñarme que en la vida se requiere esfuerzos grandes para resultados gigantes.
Esto es para ustedes.

A mi hermano, por ser esa persona que me enorgullece y que amo tanto.

A mi esposo, por ser esa persona tan especial que siempre está ahí para mí, por ser mi compañero de vida y mi mejor complemento, mil gracias. Te amo.

SHARON AMANDA

A Dios, por permitirme culminar esta etapa de mi vida.

A mis padres, Luis Camargo y Carmen Chacín, que han sido mi apoyo y mi fuerza para seguir mis metas, ellos quienes han dedicado su vida a mi formación.
Muchas Gracias...

A mis hermanos Leonardo y Estefanía Camargo que son mi ejemplo a seguir.

BELCY KATHERINE

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO | 3 |
| Título | 3 |
| Planteamiento del problema | 3 |
| Formulación del problema | 7 |
| Sistematización del problema | 7 |
| Justificación | 7 |
| Objetivos | 9 |
| <i>Objetivo General</i> | 9 |
| <i>Objetivos Específicos</i> | 9 |
| MARCO REFERENCIAL | 10 |
| Antecedentes | 10 |
| Bases teóricas | 12 |
| Bases jurídicas | 19 |
| DISEÑO METODOLÓGICO | 34 |
| Tipo y método de investigación | 34 |
| Población y muestra | 35 |
| Instrumentos de recolección de información | 35 |

| | |
|---|----|
| ANÁLISIS JURÍDICO DEL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL PARA EMPLEADOS Y EMPLEADORES EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA | 36 |
| Tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo, y la normatividad regula este tema en Colombia | 36 |
| Condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, y los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad. | 48 |
| Propuesta para promover la implementación del teletrabajo como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta. | 64 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 76 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 79 |
| ANEXOS | 82 |

INTRODUCCIÓN

En Colombia, a partir de la Ley 1221 del 2008, se legisló para la adopción del teletrabajo como un novedoso sistema de trabajo y como fuente nuevos puestos de empleo mediante la utilización de las tecnologías de comunicación e información, sin embargo, su implementación se ha ido dando de manera gradual, y esta ha dependido más del interés de los gobiernos locales y las empresas privadas en integrar esta nueva modalidad laboral en los entornos laborales, a fin de generar más empleo y beneficiar especialmente a la población más vulnerable (incluidos discapacitados, madres cabeza de familia, personas privadas de la libertad, mujeres lactantes y gestantes; adultos mayores, entre otros); así como para reducir costos laborales asociados principalmente a locaciones, puestos de trabajo, servicios públicos, arrendamientos, entre otros; los cuales se reducen con el teletrabajo.

Al ser esta una nueva forma de vinculación laboral, que trae beneficios tanto para los empleados, como para los empleadores, esta se convierte en una importante fuente de generación de empleo, especialmente en ciudades como la de San José de Cúcuta, donde los índices de desempleo la han llevado a ubicarse dentro de las tres primeras ciudades con más desempleo en la ciudad, y en la segunda donde existe mayor informalidad laboral.

A pesar de lo anterior, se observa, que el Gobierno local, es muy poco lo que ha hecho por tratar de incentivar o motivar a las empresas, especialmente del sector privado, para que implementen esta nueva modalidad laboral, lo cual podría generar grandes beneficios, especialmente tratándose de población vulnerable.

Por lo anteriormente descrito es que se planea desarrollar esta investigación la cual tiene como objetivo general analizar jurídicamente el

teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta, y que es plasmado en cinco (5) capítulos así:

En el primer capítulo trata de la identificación del proyecto donde se establecen el planteamiento del problema, su formulación y sistematización, la justificación, y los objetivos (generales y específicos).

El segundo capítulo contiene el marco de referencia donde se muestran los antecedentes, las bases teóricas y las bases legales de la investigación.

En tercer capítulo se presenta el diseño metodológico, en el cual se define la naturaleza de la investigación, como jurídica, y, el tipo de investigación empleado descriptiva – propositiva; así como se especifican las técnicas de recolección de información.

El cuarto capítulo, desarrolla los tres objetivos específicos planteados, como son la identificación de las tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo, y la normatividad regula este tema en Colombia; la determinación de las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, y los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad; y finalmente, se diseña una propuesta para promover la implementación del teletrabajo como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta.

En el quinto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones arrojadas por la investigación desarrollada.

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Titulo

Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta.

Planteamiento del problema

El auge de las TIC es uno de los fenómenos más significativos de finales del siglo XX y principios del XXI, el cual ha llevado a la sociedad a estar inmersa en un proceso de cambios tecnológicos que influyen no sólo en el ámbito económico, sino también en los ámbitos político, cultural, y el entorno social. La forma de vida de las personas está cambiando construyendo una nueva sociedad basada en el conocimiento.

Actualmente la sociedad está caracterizada por el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, que exige de todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la ciencia y la nueva “economía global”.

Los cambios acontecidos en el campo laboral son un claro referente de las transformaciones propiciada por la denominada “economía digital”. Por un lado, emergen nuevos empleos y perfiles profesionales que requieren el dominio de estas tecnologías. Por otro, surge un nuevo modelo de búsqueda de trabajo: la

RED se convierte en el nexo coordinante entre oferentes y demandantes. La incorporación de las TICs en el ámbito empresarial puede resultar un elemento clave para impulsar el crecimiento económico y lograr una mayor creación de empleo.

Estos cambios tecnológicos han propiciado la aparición de una novedosa modalidad laboral: el "Teletrabajo", que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o de prestación de servicios a terceros, utilizando el soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física de este en un sitio específico de trabajo.

Esta modalidad laboral, permite que hoy en día una persona pueda realizar distintos trabajos, en diferentes empresas y en cualquier lugar del mundo, sin importar la ubicación geográfica donde se encuentre, utilizando diversas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

El teletrabajo, es una forma flexible de organización del trabajo, que permite la inserción laboral de cualquier persona independiente del género, edad y condición física (Salazar, 2007) y brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a personas en situación de discapacidad; además, beneficia a mujeres que acaban de ser madres, mujeres cabeza de familia, estudiantes universitarios y personas que necesitan organizar su tiempo con otras actividades, incluso personas privadas de la libertad. Sumado a lo anterior, el teletrabajo permite mejorar la movilidad vial sobre todo en ciudades capitales, en donde los traslados o trayectos son demasiado largos y hacen perder tiempo valioso a las personas, tiempo que puede ser empleado en trabajar desde su casa.

A través del teletrabajo los empresarios pueden reducir costos fijos en su planta física, mantenimiento y servicios públicos. Además, mejoran las condiciones de reclutamiento, al poder contratar personal más calificado sin

importar su ubicación; incluir laboralmente a poblaciones en situación de vulnerabilidad; y obtener un equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados para una mayor calidad de vida.

El teletrabajo es, en pocas palabras, la posibilidad de que una persona trabaje desde la casa, con las ventajas que eso conlleva en cuanto a movilidad en las ciudades, eficiencia, incremento en el nivel de calidad de vida del empleado y ahorro en costos para las empresas.

En Colombia, el teletrabajo está regulado por la Ley 1221 de 2008, cuyo objeto es promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC); la cual a su vez fue reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012, mediante el cual se establecen las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia; asimismo, por la Ley 1429 de 2010, que en su Artículo 3, Literal C: Establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo; por último se encuentra, la Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo.

De acuerdo con un reciente estudio de penetración de teletrabajo realizado por el Centro Nacional de Consultoría, en Colombia aumentó el número de teletrabajadores de 31.553 en 2012 a 39.767 en 2014. El Gobierno se ha trazado como meta llegar a 150.000 teletrabajadores al 2018, un reto significativo teniendo en cuenta que en 2014 el país llegó a 39.767 empleados en este sistema. (Revista Semana, Edición Febrero 05 de 2005).

Para el caso específico del Municipio de San José de Cúcuta, se tiene que la Comisión Asesora del Teletrabajo, conformada por representantes del Ministerio TIC, del Ministerio del Trabajo y la Corporación Colombia Digital, ha realizado varias jornadas de sensibilización a representantes del sector público y privado, en torno a los beneficios del teletrabajo. Además, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ha venido promoviendo a través de la plataforma de la Agencia Pública de Empleo, la incorporación de la modalidad de teletrabajo en las empresas que buscan talento humano.

Sin embargo, y de acuerdo a la política de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, en esta región apenas se avanza en la primera etapa de implementación del teletrabajo, que es la socialización; la segunda etapa del programa es el diagnóstico de la oferta y la demanda laboral de la región; y finalmente, la tercera etapa consiste en armar un plan adaptado a nivel local para fomentar el teletrabajo.

A pesar de lo anterior, es decir, de su incipiente implementación, en Cúcuta ya varias empresas que realizan actividades o prestan servicios en esta ciudad, especialmente de consultorías y asesorías, han vinculado personas a través de esta modalidad laboral. Pero esto no es suficiente, pues con los altos índices de desempleo de la ciudad, a lo cual se suma la problemática del cierre temporal de la frontera con los municipios vecinos de San Antonio y Ureña (Estado Táchira – Venezuela), se requiere que prontamente se establezca la forma en que se pueda fomentar el teletrabajo, como una nueva alternativa laboral tanto para empleados como para empleadores en el municipio de San José de Cúcuta, dados los beneficios de este.

Formulación del problema

¿Por qué el teletrabajo es una alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta?

Sistematización del problema

¿Cuáles son las tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo, y que normatividad regula este tema en Colombia?

¿Qué condiciones laborales y características especiales tienen los teletrabajadores, y beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad?

¿Cómo se puede promover la implementación del teletrabajo como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta?

Justificación

Se estima que es importante el realizar este trabajo, dado que actualmente la ciudad de Cúcuta, presenta uno de los índices más altos de desempleo. Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane), Cúcuta se mantiene como la segunda ciudad con la tasa más alta de desempleo, 14%, en junio de 2015. En el último trimestre de 2015 -según el Dane- en Cúcuta hay 351.644 ocupados, cifra que representa 2,7% más que en igual periodo del año pasado, cuando el organismo oficial registró 343.488 personas ocupadas, por lo

que se debe incentivar a nivel empresarial el teletrabajo, a fin de disminuir estos índices.

Este tema es relevante, ya que con su desarrollo se busca analizar la forma se puede fomentar el teletrabajo, como una modalidad laboral que pueda beneficiar a muchas personas que por su condición (personas con discapacidad, madres cabeza de familia, reclusos, estudiantes, entre otros), puedan trabajar desde su sitio de ubicación, sin necesidad de trasladarse a una oficina u empresa, beneficiándose no solo ellos, sino también sus empleadores.

El teletrabajo, es un tema que es pertinente con los temas del derecho laboral, y en estos momentos que se encuentra en su fase de socialización en el Municipio de Cúcuta, es necesario que se identifiquen los derechos laborales de los empleadores frente a los teletrabajadores en lo referente a seguridad social y prestaciones sociales en Colombia, así como los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores.

Los resultados de la investigación buscan impactar en el sector empresarial del Municipio de San José de Cúcuta, y así mismo en la población desempleada de la ciudad, al ser el teletrabajo una nueva modalidad laboral que puede ser implementada para generar empleo y que beneficiaría además al gremio empresarial.

El teletrabajo, ha impactado positivamente en materia laboral en otros países, por lo que es necesario examinar las tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo, a fin de establecer cómo se puede promover la implementación de este como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta.

La investigación que se realizará no pretende solucionar ningún problema, sin embargo, lo que si busca, es generar estrategias enfocadas a la sensibilización de las empresas sobre lo que es el teletrabajo y los beneficios que este les puede generar; y así mismo, crear un referente de esta nueva modalidad laboral, por lo cual se espera se convierta en un importante referente de consulta en el tema.

Objetivos

General

Analizar jurídicamente el teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta.

Específicos

Identificar las tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo, y la normatividad regula este tema en Colombia

Determinar las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, y los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad.

Diseñar una propuesta para promover la implementación del teletrabajo como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta.

MARCO REFERENCIAL

Antecedentes

El teletrabajo, una precisión conceptual. (2014). Elaborado por: Claudia Liliana Bonilla Puerto & Yuly Isabel Romero Garzon. Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá. La presente monografía hace una aproximación conceptual del teletrabajo en los diferentes ámbitos en el que este se ha generado impacto, como el aspecto social, económico y legal a nivel mundial, y a nivel Colombia; así mismo como desde la perspectiva de género, esbozar su impacto en este.

Análisis socio jurídico del impacto del teletrabajo en el sistema de seguridad social- régimen de salud - de los trabajadores. (2009). Elaborado por: Ingrid Valencia Restrepo. Universidad Libre, Seccional Bogotá. El presente trabajo de monografía de grado se asume precisando el origen del Tele trabajo y la manera cómo el mismo ha ido evolucionando en diversos países, a fin de determinar la trascendencia del tema en el contexto del derecho laboral. Su definición, clasificación, principios, ventajas y desventajas se plantean con la intención de que se valore la importancia del mismo como un derecho que surge con base al desarrollo de la tecnología, pero al tiempo se vaya apreciando los riesgos que el Tele trabajador asume en esta labor, sin que ello signifique, como evidentemente se demuestra a lo largo de la investigación, que ello desnaturalice esta actividad, y más cuando la misma ley 100 de 1993 y el derecho laboral asumen el trabajo en sus diversas expresiones. Igualmente se plantea en su alcance socio jurídico, para lo cual se demuestran algunas de las más significativas ocupaciones que genera el Tele trabajo, resaltando así mismo los riesgos que en salud se asumen por parte del Tele trabajador, pero al tiempo dándole la respectiva solución en cabeza

en empleador, para lo que se coloca como ejemplo el hecho de que el mismo puede ajustar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial a las necesidades del Tele trabajo, lo cual es concordante con el contenido y espíritu del artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo. Se hace un estudio estadístico del tema que se armoniza con el trabajo de campo, cuyo formato se adjunta como anexo a la misma investigación. En el análisis referente al estudio jurídico se demuestra que el Tele trabajo si tiene los elementos legales que permiten identificar una actividad dentro de un contrato laboral, a saber la dependencia o subordinación, el cumplimiento de un horario, y el salario. Se lleva a cabo el análisis jurisprudencial y legal de la reciente ley 1221 de 2008 dentro de los fundamentos de un ordenamiento jurídico de índole social.

El teletrabajo: una nueva figura laboral. (2003). Elaborado por: Juan Roberto Méndez Navarro. (Chile). Se revisará la legislación nacional, respecto de la figura del teletrabajador y se confrontará con las experiencias de legislación extranjera, con la finalidad de sostener la necesidad de contemplar en nuestro derecho laboral una legislación especial para esta forma de trabajo. Se examinará la doctrina y jurisprudencia nacional y extranjera relativa al tratamiento del teletrabajo. Se revisará el alcance que tiene dicha figura, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como de su progresiva importancia en la división del trabajo, y de la dificultad para fiscalizar adecuadamente el cumplimiento de la normativa laboral y de la Seguridad Social. Se generará una propuesta que trace y resguarde adecuadamente los derechos de teletrabajadores y empresarios y permita una fiscalización adecuada de este tipo de trabajo.

El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas limitadas al mundo laboral y la gestión del riesgo. (2012). Elaborado por: Juan Diego Vélez Villegas. Universidad CES Medellín. Las personas limitadas ven un panorama difícil a la hora de acceder a un empleo, no solo por su capacidad física sino por el ausentismo que su vinculación repercutiría en los índices de eficiencia y productividad dentro de la empresa. Para ello las nuevas tecnologías de la

información, facilitan su vinculación mediante el teletrabajo; este artículo, muestra dos aspectos sobre esta figura: una, es la manera de vincular mediante el teletrabajo a población en situación de discapacidad; y la otra, es una propuesta que traen las normas NT 5254 del ICONTEC y la norma ISO 31000 orientada hacia la creación de un eficiente sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo aplicada hacia saludables ambientes de trabajo especialmente para telediscapacitados como para teletrabajadores.

Bases teóricas

Teletrabajo. Etimológicamente el término Teletrabajo procede de la unión de la palabra griega tele, usada como prefijo que significa "lejos", y de trabajo, que es la acción de trabajar; palabra latina (tripaliare de tripálium, instrumento de tortura) que significa: realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo. De aquí se deduce la primera aproximación al término: "un trabajo lejos, es decir, a distancia".

La década de los setenta con la aparición de las TIC trae consigo innumerables cambios para el ser humano, siendo uno de éstos la inserción de una nueva forma de laborar, el "teletrabajo". Este término nace en 1968 en una fábrica dedicada a artes y gráfica llamada Fotosatz, El teletrabajo tiene como génesis la crisis del petróleo de los setenta en Estados Unidos y su objetivo principal era "ahorrar energía evitando desplazamientos que provocan consumo de derivados del petróleo".

La primera aparición de la idea del teletrabajo, obedeció a un estudio de cibernética publicado por el profesor Norbert Wiener, en 1965, donde señalaba la posibilidad de realizar un trabajo a distancia con la ayuda de la telecomunicación y la informática.

Sin embargo no fue sino hasta 1973, en plena crisis del petróleo con su correspondiente aumento en el costo de transporte, cuando Jack Niells, en la actualidad profesor de la University of Southern California, publica el libro “The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today”, utilizando por primera vez la palabra “telecommuting” (teledesplazamiento) para referirse a la posibilidad de “reducir los desplazamientos de las personas hasta el centro de trabajo, llevando el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones”.

Jack Niells (1973) define el teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o, de forma más gráfica, “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.

Lorenzo Gaeta (1996) quien denomina al teletrabajo como “la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación está dirigida”;

Según Gray, Hodson y Gordon (1994), definen el teletrabajo como “una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de comunicación para el contacto entre el tele-trabajador y la empresa”.

Otro autor que también define el teletrabajo es Chaparro (1996), quien dice lo siguiente: “teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”.

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador

en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. (Fortel, 1999).

La doctrina ha definido el teletrabajo como “la realización de trabajo a distancia (principalmente en tareas administrativas, aplicaciones de software y ciertas actividades comerciales) utilizando técnicas de la telecomunicación y/o de la informática. Además, es una forma de exteriorizar el trabajo del centro empresarial hacia los lugares en donde se desempeñarán los empleados. Las nuevas tecnologías son el medio o instrumento que hace posible la exteriorización de ciertas actividades que por su naturaleza debían prestarse en las instalaciones de la empresa”. (Pérez, 1990).

Por su parte, D. Xavier Thinault (1998) lo define como “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.

Por su parte, el informe sobre el teletrabajo referido en precedencia sostiene que “el concepto de teletrabajo se refiere más al trabajo con el ordenador a través de la red que al trabajo en casa. Es decir, nada impide el teletrabajo en una oficina. Sin embargo, una de las principales novedades que ha introducido la aparición del teletrabajo en la experiencia cotidiana de los trabajadores es la posibilidad de desarrollar la actividad laboral en su casa, o al menos fuera de lo que hasta ahora conocíamos como oficina. De hecho, la conexión virtual con otros trabajadores de la empresa y con los clientes convierte, en muchos casos, especialmente en empresas del sector servicios, a la oficina en un bien innecesario y prescindible.

Para la organización internacional del trabajo OIT está definido como “Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”. (Vittorio Di Martino, 2004).

Ortiz F. (1996) menciona los diferentes lugares desde los cuales se puede teletrabajar:

- *El domicilio del trabajador:* Puede contribuir a racionalizar los costos, pero por otro lado, tiene gran incidencia en el aislamiento del personal, limitando lo referente al trabajo en equipo, tan necesario para el aspecto social de los trabajadores. En el caso de las mujeres representa una gran ventaja ya que se pueden combinar las actividades del hogar con el rol profesional.

- *Las oficinas satélites:* Según el autor son lugares de trabajo que pertenecen a la misma empresa, pero son independientes de la sede corporativa. El criterio utilizado para agrupar a los empleados es netamente geográfico; al igual que en el caso anterior, los mecanismos de dirección representan un gran reto ya que se verán en la necesidad de sustituir la sala por la red.

- *Los telecentros:* Son centros de trabajo compartidos por varias empresas que disponen de recursos informáticos de telecomunicaciones y servicios similares a los que se encontrarían en las empresas originarias, adicionalmente cumplen con las normas de seguridad e higiene como cualquier otra empresa.

- *Telecottages:* Son centros de servicios ubicados en zonas rurales. De acuerdo con el autor no solo ofrecen servicios para tele trabajar a miembros de una posible empresas o servicios a las empresas locales. Sino que ofrecen

también cursos para incentivar que las personas, monten sus propios negocios o puedan ofrecer teletrabajadores a otras.

- *Móviles o nómadas*: Tiene que ver con el trabajador que desarrolla su gestión en el lugar y hora en que ocurre la necesidad.

Por su parte Burch (1993) expresa que según la opinión de la consultora británica OVUM, el teletrabajo, puede tener tres modalidades:

- Trabajo en casa
- Trabajadores móviles
- Trabajadores que operan desde un centro de trabajo.

Estas modalidades tienen las mismas características que las que se plantearon anteriormente.

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El teletrabajo se ha definido en general como “trabajo a distancia facilitado por el uso de la informática y las telecomunicaciones”, pero en el marco de esta amplia definición, hay prácticas laborales muy variadas: teletrabajo a domicilio; teletrabajo itinerante; teletrabajo en oficinas satélites, vacacionales o teletrabajo en centros de trabajo.

El trabajo y el derecho al trabajo. El termino trabajo tiene varias acepciones, etimológicamente proviene del latín de la palabra “tripaliare” o “tripalium” que venía a ser un cepo de tortura, lo que devino a entender al trabajo como un sufrimiento físico, y laborar comprendía el trabajo físico con esfuerzo y sufrimiento; hay autores que señalan que esta palabra viene del termino latín “trabs, trabis, traba”, por ser un instrumento de sujeción del hombre. (Lastra, s/a, p. 195).

En términos jurídicos trabajo es “El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza// Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento// Ocupación de conveniencia social o individual dentro de la licitud” (Cabanellas, 1982, p. 313); y tiene como sinónimos a los términos obra, labor, tarea faena, empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, prestación de servicio.

El término trabajo considerado como actividad humana se refiere a la actividad física o intelectual de una persona humana; para algunos no solo involucra la actividad sino también el resultado en un proceso productivo, que a decir de Kart Marx trabajo vendría a ser toda actividad humana que obtiene un resultado de la transformación de la materia de la naturaleza.

Pierre-Joseph Proudhon (1809 -1865) conocido como filósofo político y revolucionario francés, influenciado por las concepciones sociales y económicas de su época, señalaba que el trabajo distinguía al hombre de la bestia y tenía sustento en la razón que gozaba el hombre, y que debía compensarse con un pago justo, el que dependía de la importancia del trabajo realizado.

Como señala Rendón Vásquez el Derecho del Trabajo comparte la definición del derecho en general, como “conjunto de normas dirigidas a regir la conducta de los seres humanos en sus relaciones entre sí” (Rendón, 207, p. 8), en la especial relación de trabajo; aunque Rendón agrega sobre el Derecho al Trabajo “es idealidad normativa, deber ser, o disposición obligatoria dada por un

grupo dotado del poder de emitirla y hacerla cumplir, y también, la propia relación económica establecida por el intercambio de fuerza de trabajo por remuneración, o ser, regulada por el criterio de validez aportado por esa idealidad”; compartiendo la primera parte que el Derecho al Trabajo es la rama del derecho que regula las relaciones jurídicas provenientes de la relación de trabajo.

Montoya Melgar considera el Derecho al Trabajo como norma y relación social que “la estructura del Derecho (del Trabajo) está formada por dos estratos diferentes: un estrato normativo (el famoso conjunto de normas que aparece en todas las definiciones del Derecho) y un estrato formado por el conjunto de relaciones jurídicas disciplinadas por aquellas normas” (Ibíd., p. 9), el autor incluye en el concepto no solo la gran cantidad de normas, directivas y disposiciones, sino también las millones y millones de relaciones de trabajo reales entre patronos y trabajadores, que también son vida jurídica y derecho al trabajo.

Una definición que obtiene mayor consenso es la que “el Derecho del Trabajo es un conjunto normativo de transacción entre los empleadores y los trabajadores y que ostentan un marcado carácter protector del trabajador” (Ibíd., p. 69). Señala Rendón Vásquez (2007) que más que carácter protector, el Derecho del Trabajo cumple una función que incide en las relaciones sociales, y esa función es la razón de ser del Derecho del Trabajo o finalidad que justifica su existencia, dentro de una concepción dinámica del derecho, precisando que las funciones que cumple son “1) encuadrar o formalizar la utilización de la fuerza de trabajo; 2) proteger al trabajador; 3) modelar el comportamiento de éste en la empresa; y 4) determinar el costo de la fuerza de trabajo y su rendimiento” (Ibíd., p. 70).

El derecho al trabajo, es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y en lo que atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a

las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”. (Cabanellas, 2003).

Completando la definición el propio autor mencionado señala que comprende: (derecho al trabajo, garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad); derecho al trabajo (salario, contrato de trabajo, imitación de la libertad contractual); derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo de tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales); derecho colectivo del trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos, las condiciones de trabajo, conflictos, conciliación y arbitraje). (Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, 2005).

Bases jurídicas

Constitución Política de Colombia de 1991

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53. Principios fundamentales en materia laboral extensibles al Teletrabajo.

Artículo 54. Obligación del Estado y empleadores otorgar formación y habilitación profesional y técnica para los que lo requieran. Pertinente para Teletrabajadores.

Ley 2663 de 1950: Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 11. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

En todo aplicable al Teletrabajo con excepción del régimen de jornada.

Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Artículo 5°. Implementación. El gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social

deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) A protección de la discriminación en el empleo;

c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;

d) La remuneración;

e) La protección por regímenes legales de seguridad social;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

Parágrafo. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Artículo 7. Registro de Teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo.

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

Artículo 3°. Focalización de los programas de desarrollo empresarial. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá:

a) Diseñar y promover programas de microcrédito y crédito orientados a empresas del sector rural y urbano, creadas por jóvenes menores de 28 años Técnicos por competencias laborales, técnicos profesionales, tecnólogos o

profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, para lo cual utilizará herramientas como: incentivos a la tasa, incentivos al capital, periodos de gracia, incremento de las garantías financieras que posee el Estado y simplificación de trámites.

Para el desarrollo de lo contenido en el anterior literal, la Superintendencia Financiera de Colombia o la entidad que corresponda facilitará y simplificará los trámites a los que se encuentren sujetos los establecimientos de crédito y demás operadores financieros.

b) Diseñar y promover, en el nivel central y en las entidades territoriales, el desarrollo de programas de apoyo técnico y financiero para asistencia técnica, capital de trabajo y activos fijos, que conduzca la formalización y generación empresarial, y del empleo en el sector rural.

En todo caso, los montos de los apoyos y las condiciones de reembolso estarán sometidos al logro de los objetivos previstos por el proyecto productivo o empresarial que se desarrolle. El Gobierno Nacional, en cada uno de los sectores, definirá mediante reglamento los criterios para su aplicación e implementación.

c) Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

d) Fortalecer las relaciones entre Universidad - Empresa - Estado, fomentando en todo el país iniciativas tendientes a que estos tres sectores trabajen mancomunadamente en el desarrollo innovador en sus regiones.

e) Mejorar la ocupabilidad de los/as jóvenes, diseñando, gestionando y evaluando una oferta que contemple todas las necesidades formativas de una

persona en situación de exclusión y que cubra todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral.

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional establecerá programas especiales de formalización y generación de empleo en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, en consideración de su situación geográfica y carencias de infraestructura vial que impiden su conexión con el resto del país.

Parágrafo 2°. El Gobierno Nacional establecerá mecanismos que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, en el sector agropecuario.

Parágrafo 3°. El Gobierno Nacional expedirá el reglamento para que el Fondo Nacional de Garantías otorgue condiciones especiales de garantía a empresas creadas por jóvenes menores de veintiocho (28) años tecnólogos, técnicos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial y del empleo, por el ochenta por ciento (80%) del valor del crédito requerido.

Parágrafo 4°. El Conpes se reunirá al menos una vez al año para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo. El Comité Mixto de Formalización Empresarial y Laboral del Sistema Nacional de Competitividad se reunirá al menos una vez al año para coordinar los programas públicos y privados de desarrollo empresarial que sirvan de apoyo y estímulo a la creación y formalización de las empresas y los trabajadores, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo.

Parágrafo 5°. Estos programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes discapacitados.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Artículo 2.2.1.5.1. Objeto y ámbito de aplicación. Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

Artículo 2.2.1.5.2. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

Artículo 2.2.1.5.4. Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

Artículo 2.2.1.5.5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

Artículo 2.2.1.5.6. Manuales de funciones de las entidades públicas. Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

Artículo 2.2.1.5.7. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA–.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en

seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL.

Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales –ARL– adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

Artículo 2.2.1.5.10. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, al pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Artículo 2.2.1.5.11. Evaluación del teletrabajador. Para los empleados públicos la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes.

Artículo 2.2.1.5.12. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, desarrollará conjuntamente con las entidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, las siguientes actividades:

1. Convocará la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y una mesa especial sobre población vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades.

2. Trabajarán en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable.

3. Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la

etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.

Artículo 2.2.1.5.13. Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y con las demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas, con este propósito adelantará las siguientes acciones:

1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.

2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.

4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.

Artículo 2.2.1.5.14. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones difundirá información y buenas prácticas relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones requeridas para implementar prácticas de teletrabajo.

Sentencia C-337 de 2011 M.P. Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador - Debe incluir el sistema del subsidio familiar.

Se analiza si el legislador, al regular en el ordinal c, numeral 6 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, la protección en seguridad social a favor de los teletrabajadores, incurrió en una omisión legislativa relativa, al no incluir el sistema del subsidio familiar administrado por las Cajas de Compensación Familiar.

Al respecto resuelve la Corte, declarar exequible el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley.

La primera Sentencia en la cual la Corte Constitucional desarrolla la figura del teletrabajo, en ella ratifica que se debe garantizar a los teletrabajadores el subsidio familiar y todas las garantías propias de un trabajador que se encuentra en las instalaciones de la empresa.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo y método de investigación

El trabajo a realizar es naturaleza jurídica y de tipo descriptivo – propositivo. Con su desarrollo se analizará jurídicamente el teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta, es decir se hará un estudio minucioso de las leyes y decretos que han regulado este tema en Colombia, a fin de poder determinar las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, y los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad.

La parte descriptiva está constituida por la identificación que se realice de las tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo, lo cual permitirá conocer o profundizar sobre la experiencias de otros países en torno al tema y su desarrollo.

A su vez es una investigación propositiva, ya que se busca diseñar una propuesta para promover la implementación del teletrabajo como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta.

En cuanto al método a emplear para el análisis jurídico se aplicará la hermenéutica jurídica, que es una técnica que tiene como fin la interpretación de la norma jurídica.

Además, se hará uso del método lógico – inductivo, es decir se partirá de lo general a lo particular; además este método permite la investigación de leyes, lo cual aplica en este estudio.

Población y muestra

Se trata de una investigación de naturaleza jurídica, por lo cual no existe población, ni muestra, ya que no se hará trabajo de campo alguno.

Instrumentos de recolección de información

Al ser un estudio jurídico, será necesario el estudio de la norma, por lo que se ha diseñado una ficha de análisis legislativo (Anexo A) a través de la cual se estudiará el marco normativo que regula el teletrabajo en Colombia. Además, será necesario recopilar alguna información documental para lo cual se ha diseñado una ficha documental (Anexo B).

ANÁLISIS JURÍDICO DEL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL PARA EMPLEADOS Y EMPLEADORES EN EL MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA

Tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y
productividad asociadas al teletrabajo, y la normatividad regula este tema en
Colombia

Las razones por las que el teletrabajo se ha convertido en una tendencia mundial se relacionan más que todo con reducir costos operativos y a mejorar la productividad de la organización y con la necesidad de los empleados a alcanzar una mayor movilidad, un equilibrio entre la vida personal y la laboral optimizando su estilo de trabajo. Conforme con esto, en los últimos años los gobiernos nacionales de varios países de Latinoamérica comenzaron a impulsar el teletrabajo promulgando legislaciones y modificando sus códigos de trabajo. De acuerdo con una columna de Juan Pablo Jiménez, vicepresidente de Citrix para Latinoamérica & Caribe, México, junto con Perú, Brasil, Chile, Argentina y Colombia, son los países en los que se está impulsando con mayor fuerza el llamado teletrabajo. (Jiménez, 2012).

Utilizando las herramientas móviles, videoconferencias, computadoras portátiles, teléfonos inteligentes y tabletas, los empleados pueden estar en contacto con sus colegas y clientes desde cualquier lugar donde se encuentren. Algunos países han sido más rápidos en reconocer los beneficios del teletrabajo, por ejemplo Alemania, Gran Bretaña y los Países Bajos, lideran en Europa; México y Brasil lo hacen por su parte en América. Esto puede transformar la manera cómo empleados desde distintas partes del mundo puedan trabajar juntos. (Elempleo.com, 2015).

Las ventajas del teletrabajo son múltiples, por ejemplo, las compañías optimizan sus recursos y también para estimular a sus empleados. Éstos, al desempeñar sus labores desde casa cuentan con las ventajas de ahorrar tiempo y dinero, así como realizar sus actividades desde un lugar en el que se siente cómodo y en donde puede lograr un equilibrio entre lo familiar y lo laboral.

El resultado de aplicar teletrabajo en las empresas privadas y en organismos públicos trae consigo algunos aspectos positivos para la institución y/o empresa:

- Aumento de la productividad.
- Mejoramiento de la planificación, organización y controles de las actividades y tareas.
- Trabajo de mejor calidad.
- Mayor implementación y uso de las TIC.
- Cambio en la cultura al trabajar por objetivos y resultados y no por presencialidad.

A continuación se analizan las tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo.

En materia de empleo

El teletrabajo tiene la gran ventaja de poder facilitar la inserción profesional y social de colectivos con difícil acceso al mercado de trabajo, como personas bajo detención domiciliaria y discapacitadas; en este sentido esta es una fórmula para

“disminuir la pobreza” y vincular a las personas que “no pueden hacer parte de la fuerza laboral” por distintas razones, entre ellas, la discapacidad física o la maternidad.

En el caso de las personas con detención domiciliaria, es preciso señalar que uno de los principales problemas que tiene la población carcelaria al cumplir su condena y salir de la cárcel es el poco acceso al trabajo debido a la aceptación mínima que reciben de la sociedad.

Como parte de la campaña de Teletrabajo, el gobierno colombiano le apuesta a la reinserción de los reos a la sociedad por medio del teletrabajo. Además, las horas como empleados les permiten la posibilidad de rebajas de penas, para ello se ha suscrito y firmado el convenio entre los ministerios de Justicia, de las TIC, de Trabajo, el Inpec y la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (Uspec), que busca que la población privada de la libertad pueda capacitarse y trabajar a través del teletrabajo. Esta iniciativa está beneficiando por ahora a las mujeres de la cárcel El Buen Pastor, en Bogotá, el establecimiento penitenciario de mediana seguridad de Tunja y la cárcel de San Andrés, quienes tienen acceso a este moderno método para laborar.

En cuanto a las personas con discapacidad, el teletrabajo, les permite resolver problemas de movilidad en la ciudad, particularmente las personas ciegas y con baja visión que no ha tenido una adecuada, orientación y movilidad, le va a permitir tener mejores posibilidades para acceder al trabajo, además las ciudades no cuentan con los requisitos para tener desplazamientos seguros, lo que hace al teletrabajo una muy buena oportunidad de ingreso laboral para la población con discapacidad. En ese sentido, las herramientas y equipos tecnológicos para las personas con discapacidad visual tienen un alto grado de desarrollo, por lo que no tendrán dificultades de acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones y podrán desempeñarse con autonomía y calidad en sus funciones.

Además, incluye beneficios para la población vulnerable, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, madres gestantes y lactantes, entre otras.

En materia de emprendimiento

Desde el punto de vista de las empresas existe una evidente ventaja económica al usar fuerza laboral en modalidad de teletrabajo pues hay una serie de costos fijos que se ahorran.

Además, el teletrabajo ha tomado fuerza entre la gran comunidad de emprendedores colombianos, quienes, ante la falta de capital para arrendar o comprar oficinas, encuentran en esta herramienta un espacio virtual para ser más competitivos; toda vez que con esta modalidad y la aplicación de la tecnología, los innovadores y emprendedores pueden tener su negocio sin salir de su casa.

Con este modelo las empresas pueden evitar adquirir nuevas computadoras, adaptando las de sus trabajadores a una plataforma establecida y utilizar esquemas de escritorios virtualizados en nubes públicas o privadas, logrando una mayor eficiencia en costos para la organización.

Otro ejemplo comúnmente utilizado por las empresas que adoptan un modelo de teletrabajo hace referencia a factores ambientales, puesto que la digitalización de los procesos gracias al teletrabajo, ha favorecido en un alto porcentaje el ahorro de papelería y energía eléctrica a las empresas, favoreciendo así las políticas de la huella ambiental.

Asimismo, en las emisiones de carbono de una empresa se incluyen tanto los desplazamientos de los empleados en coche, avión, tren y demás medios de transporte público, como la energía necesaria para la calefacción, el aire

acondicionado y la electricidad. Asimismo, pueden incluirse las emisiones de carbono de los bienes de consumo y servicios. Afortunadamente para el medio ambiente, el trabajo “verde” no solo reduce las emisiones de carbono, sino también los costos.

En general, los teletrabajadores ayudan a las empresas a reducir sus costos operativos. Al trabajar en sus hogares y utilizar su propio espacio, su propia energía y su propio aire acondicionado, este tipo de empleados permite a los empresarios ajustar sus prácticas de infraestructura y reducir gastos.

En materia de productividad

En materia de productividad, es preciso señalar que a la empresa, esta nueva situación económica la obliga a la implantación de procesos de aprovechamiento al máximo de los recursos, con el establecimiento de programas de reingeniería, reducción de dimensiones (downsizing), fabricación a medida del cliente (customización), adelgazamiento (producción ajustada).

Los procesos empresariales surgen sobre la marcha, dictados por el mercado. Esto obliga a las empresas a adoptar unos sistemas de agilidad y capacidad de reacción que las lleva a crear y disolver grupos de trabajo de acuerdo con la demanda del momento.

La expresión máxima de este proceso es la empresa virtual, formada por un pequeño núcleo de miembros responsables de las tomas de decisiones. El empleo.

El teletrabajo puede convertirse en un gran aliado para incrementar la productividad puesto que permite que la ubicación geográfica ya no sea una limitación para las organizaciones a la hora de contratar nuevo talento humano y

que los costos en asuntos como transporte y mantenimiento de oficinas se reduzcan. Pero requiere un gran compromiso y eficiencia por parte de los colaboradores para alcanzar los objetivos sin contratiempos.

Además, el teletrabajo aumenta la productividad de los teletrabajadores, toda vez que proporciona motivación a los empleados, quienes deben contar con un entrenamiento apropiado, así como conocer claramente las políticas y los procedimientos de las empresas, las metas que deben cumplir y la evaluación de los logros alcanzados.

Normatividad que regula el teletrabajo en Colombia

El marco jurídico del teletrabajo en Colombia En Colombia el teletrabajo se encuentra regulado desde el año 2008 por la Ley 1221, la cual promueve el teletrabajo para la generación de empleo y autoempleo, y reglamentado por el Decreto 884 de 2012; así como por la Resolución 2886 de 2012.

- *Ley 1221 de 2008*, esta Ley establece el reconocimiento del teletrabajo en Colombia como modalidad laboral y como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TIC. Así mismo, establece las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Por otra parte, crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país. Por último, establece las garantías y derechos que cobijan a los teletrabajadores y los principios rectores de este tipo de relación contractual.

En la ley 1221 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. El Congreso de Colombia, Decreta: “Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el

Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”. Los aspectos conceptuales que contempla la ley son específicamente teletrabajo y tele trabajador. Teletrabajo se define en la ley como: “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

De acuerdo a la Ley, el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomos:** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- **Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

- **Suplementarios:** Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Por otra parte, se pueden establecer tres denominaciones adicionales teniendo como base la dependencia del empleador hacia el empleado, a saber:

- Teletrabajadores a tiempo completo: Tienen un vínculo laboral con la organización pero acuden esporádicamente a ella, incluso pueden no asistir nunca a ella sino que utilizan las TIC para estar en contacto permanente.

- Teletrabajadores a tiempo parcial: Aquellos empleados que teletrabajan por lo menos un día a la semana.

- Teletrabajadores complementarios Acuden 2 ó 3 días de la semana a la empresa y el resto del trabajo lo ejecutan de forma remota. En la legislación colombiana se conoce como teletrabajo suplementario.

Las obligaciones que consigna la ley por parte del gobierno son:

- Formulación de una Política Pública de fomento al Teletrabajo a cargo del Ministerio de Trabajo.

- Acompañamiento en la formulación de la Política Pública a cargo del Ministerio de tecnologías de la información y las Comunicaciones, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, DNP, DAFP, SENA, DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes: Infraestructura de telecomunicaciones. Acceso a equipos de computación.

- Aspectos Estructurales: Creación de la red nacional de fomento al teletrabajo en entidades públicas y privadas, as mismo en operadores de telefonía pública, cafés internet, organizaciones y asociaciones de todo tipo y a cualquier nivel. Creación de un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de las normas laborales en el Teletrabajo.

- Garantías Laborales y de seguridad social al Teletrabajador: Teletrabajador exceptuado (dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo) Trabajo suplementario

y nocturno, no obstante cuando se supere la jornada máxima legal se regirá por lo previsto para el trabajo convencional.

El ministerio del Trabajo garantiza y vigila que el Teletrabajador no sea Sometido a excesivas cargas de trabajo. Esta ley además propende el derecho fundamental de la igualdad con respecto a la igualdad salarial frente a trabajadores convencionales que desarrollen las mismas labores en igualdad de rendimiento; por lo tanto garantiza el derecho a un salario justo según las condiciones de la localidad y la naturaleza del trabajo.

Otra de las garantías contempladas es el derecho al descanso, a la libre escogencia para constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales y a participar en sus actividades; así mismo proporcionara el ingreso a la protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales). El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, y garantizar su inclusión y participación en estos.

- *Decreto 0884 de 2012*, este Decreto reglamenta el teletrabajo en relación de dependencia. Establece las condiciones de contrato o vinculación de teletrabajo, a través de los medios tecnológicos y ambientes requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio. Establece las responsabilidades de las partes en materia de seguridad social, determinando sus obligaciones en materia de previsión de riesgos profesionales y medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Así mismo define el concepto de teletrabajo como una forma de organización laboral efectuada y llevada a cabo dentro de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente. La cual se considera una actividad remunerada tomando en

cuenta que se realiza uso de las Tics para llevar a cabo la labor a fin de facilitar el contacto entre el empleado y el empleador.

De igual manera define el concepto de teletrabajador como aquella persona que se encuentra en una relación laboral dependiente y hace uso de las Tics para cumplir con su actividad laboral. Fuera de los escenarios físicos de la organización.

El uso de dichas Tics se debe encontrar reglamentado según el reglamento interno de la compañía, así como el empleador deberá delimitar el uso y restricción para dichos equipos y tecnologías, sin obviar por supuesto que debe suministrar equipos óptimos, necesarios y acordes con la tarea o actividad que vaya a desempeñar el teletrabajador. Dentro de este marco se encuentra estipulado el contrato de trabajo específico para la modalidad de teletrabajo el cual se encuentra sustentado según el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad

informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador. Cabe destacar que el decreto establece igualdad de trato por parte del empleador hacia su empleado. Con respecto a remuneraciones capacitaciones oportunidades laborales y todas aquellas actividades y derechos que se apliquen al teletrabajador. Así mismo el decreto establece que el empleador deberá garantizar la afiliación del teletrabajador al sistema de seguridad social integral, la afiliación a la ARL y demás prestaciones como auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivo para los teletrabajadores.

- *Resolución 2886 de 2012*, define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete. Esta Red coordinará con las Comisiones Departamentales de Competitividad y con las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, la formulación de las políticas públicas a favor del Teletrabajo, dado que a dichas Subcomisiones corresponde fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en el Departamento, en concordancia con lo que al respecto haya fijado la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo está conformada por mesas de trabajo, que se denominan “comisiones técnicas”, integradas cada una de ellas por las organizaciones definidas en dicha Resolución.

Otras normas a considerar son como parte del marco jurídico del teletrabajo en Colombia, son:

- *Constitución Política de Colombia 1991*, la cual establece en su Artículo 53: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo”; y en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la

ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

- *Código Sustantivo del Trabajo*. Regula íntegramente las relaciones con trabajadores a distancia, incluso cuenta con una disposición especial sobre la materia, la cual debe ser compatible en todo caso con cualquier reglamentación sobre teletrabajo.
-
- *Ley 1341 de 2009*, la cual establece en su Artículo 6: “Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes”.
- *Ley 1429 de 2010*, esta ley tiene por objeto garantizar la formalización y generación de empleo, otorgando incentivos en la formalización para las empresas que se encuentren e iniciación. Aumentando sus beneficios y por lo tanto disminuyendo el costo de formalizarse. En esta ley específicamente en el Artículo 3, Literal C: se determina la obligación del Gobierno con respecto al diseño y promoción de programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del teletrabajo.
- *Ley 1562 de 2012*, esta Ley modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo. Estas disposiciones pueden evidenciarse en los siguientes artículos: Artículo 26 y 27 en su párrafo 2 establece que en cuanto al teletrabajo, las obligaciones en las que debe incurrir el empleador con respecto a riesgos laborales y en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se encuentran adjudicadas por la normatividad vigente.

- *Sentencia C-337 de 2011*, esta es la primera Sentencia en la cual la Corte Constitucional desarrolla la figura del teletrabajo, en ella ratifica que se debe garantizar a los teletrabajadores el subsidio familiar y todas las garantías propias de un trabajador que se encuentra en las instalaciones de la empresa. Beneficios para las empresas considerados en la legislación Las empresas que generen empleo a través del teletrabajo, en especial para población vulnerable, podrán beneficiarse de la Ley 1429 de 2010, tomando los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte de la Subcuenta de Solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondiente a nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto Sobre la Renta y Complementarios, siempre y cuando el empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados y el valor total de la nómina con relación al año gravable inmediatamente anterior

Condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, y los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad.

La igualdad de trato es uno de los principios vitales del teletrabajo, toda vez que el teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías laborales que un trabajador que se encuentre en las instalaciones del empleado. El teletrabajo no implica el desmejoramiento de los derechos adquiridos, ni mucho menos la desmejora de las condiciones laborales actuales. Esta modalidad debe ser utilizada para mejorar la calidad de vida del trabajador y la productividad de la entidad, y en ningún momento modifica el contrato de trabajo. La ley 1221 de 2008 establece que la igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador se deberá fomentar, particularmente en estos aspectos: a. Derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan. b. Protección en materia de Seguridad Social. C. Remuneración. d. Acceso a la formación. E. Protección de la maternidad. f.

Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador. Además, establece otros supuestos de igualdad de trato, como a la protección de la discriminación en el empleo, la protección por regímenes legales de seguridad social, y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. Finalmente, el Artículo 4° del Decreto 884 de 2012, establece que: “El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública”.

En cuanto a las garantías y derechos de los teletrabajadores, estos deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como, a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

- *Aportes al sistema de seguridad social integral.* Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), tal como lo establece el Artículo 7° del Decreto 884 de 2012.
- *Sistema de riesgos laborales (ARL):* La afiliación al Sistema de Riesgos Laborales se realiza tal como lo establece la Ley; en caso de que sea un trabajador que asume la condición de teletrabajador, se debe hacer el reporte en el formato de novedades.

Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las ARP deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como, el horario en el cual se ejecutarán.

La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

- *Jornada laboral de los teletrabajadores*, el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012 establece que el contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada laboral. Lo anterior implica que, si bien una de las características del teletrabajo es que está basado en la confianza de las partes y en la flexibilidad del horario laboral, éste siempre debe darse en el marco de la jornada máxima legal, evitando la sobrecarga de trabajo y consecuente reducción de los beneficios de esta modalidad laboral.
- *Horas extras, auxilios de transporte, dominicales y festivos*, Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

- *Contrato de trabajo*, el contrato o vinculación que se genere, en esta forma de organización laboral de teletrabajo en Colombia, debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008.

De acuerdo al Decreto 0884 de 2012 establecido y respaldado por el Ministerio del Trabajo, este tipo de contratación debe cumplir con las mismas

condiciones de un contrato laboral, salvo la diferencia del lugar donde se desarrolla la actividad.

Al respecto, es importante señalar que la empresa no realiza un nuevo contrato, lo que se genera es un acuerdo de teletrabajo en el cual se establecen las condiciones especiales que regirán esta modalidad laboral. Así, el trabajador sigue conservando las mismas garantías y derechos preexistentes y, en consecuencia, mantiene una igualdad de condiciones respecto del trabajador en la sede de la organización (Min Trabajo 2013). Esta regla no aplica en los casos de contratación inicial en los cuales es necesario firmar desde el principio un contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

El acuerdo de teletrabajo contendrá:

- El lugar que las partes han definido para realizar la actividad laboral.
- Las metas que el teletrabajador deberá cumplir.
- El procedimiento de supervisión por parte del empleador y las formas de comunicación.
- Los costos asociados a conexiones, programas, valor de energía, desplazamientos ordenados por la empresa para desempeñar las funciones, incluyendo la provisión y mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, de conformidad con el numeral 7, artículo 6 de la Ley 1221 de 2010.
- Fijar los datos de contacto con la red de atención de urgencias e información de primeros auxilios.

- El tiempo de duración del contrato de teletrabajo, incluyendo los días, horas o periodos en que el empleado teletrabaja y los días de servicio en la empresa.

- *Beneficios extralegales*, el Empleador podrá reconocer beneficios, primas, prestaciones de naturaleza extra legal, lo que se hace a título de mera liberalidad y estos subsistirán hasta que el Empleador decida su modificación o supresión, atendiendo su capacidad, todos los cuales se otorgan y reconocen, y el trabajador así lo acuerdan sin que tengan carácter salarial y por lo tanto no tienen efecto prestacional o incidencia en la base de aportes en la seguridad social o parafiscal en especial éste acuerdo se refiere a auxilios en dinero o en especie, primas periódicas o de antigüedad o en general beneficios de esa naturaleza los que podrán ser modificados o suprimidos por el Empleador de acuerdo con su determinación unilateral tal como fue otorgado.

De igual forma, se suman a las anteriores obligaciones del empleador, con el teletrabajador, de manera general, las siguientes:

- *Suministro de equipos informáticos*, de acuerdo con el Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas; así mismo el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. No obstante, ¿puede el teletrabajador aportar el equipo informático? El Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo establece que en el numeral 1º: “Son obligaciones especiales del patrono 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores”. En este caso, el empleador tiene la obligación de proveer las herramientas tecnológicas para que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones,

no obstante, y como excepción, las partes pueden pactar que el empleado suministre el equipo informático; en ese caso, el empleador debe compensar el costo que le generó esa herramienta al trabajador, o entregar una prima extra en compensación por la utilización de las herramientas tecnológicas para fines laborales. Es indispensable que esté pactado por las partes que el empleado será quien aportará estos elementos, o de lo contrario será la empresa quien suministre todas las herramientas necesarias para el trabajo.

- *Costos asociados a los servicios públicos*, el empleador no puede trasladar los gastos de funcionamiento de la empresa al teletrabajador. En ese sentido, deberá reconocerle al teletrabajador el costo asociado al servicio de energía o conexiones cuando haya lugar.

Derechos de los teletrabajadores en el sector privado y público

Los pasos que una entidad del sector privado debe contemplar al implementar teletrabajo, incluyendo los principales aspectos a considerar dentro de la organización laboral, las adecuaciones de forma y de fondo que se deben generar para llevar a feliz término el teletrabajo y brindar seguridad jurídica a las partes implicadas, son las siguientes:

- *La voluntariedad en el teletrabajo*, la voluntariedad es un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. A la inversa, el empleado puede proponer esta modalidad al empleador y a su vez, él puede aceptar o no. En ambos casos, no se está vulnerando ningún derecho, o incumpliendo alguna obligación.

Es importante que esta voluntad de teletrabajar, en el caso del empleado, no sea inducida por el empleador. Se trata de un acto libre del empleado el querer optar por esta modalidad laboral. Se recomienda que existan vías establecidas para la comunicación de esta voluntad, como en el caso de las empresas que tienen un programa de teletrabajo ya constituido, pueden optar por tener un formato de solicitud para la incorporación a esta modalidad laboral o por una solicitud verbal personal del empleado ante su jefe inmediato.

- *Acuerdo o contrato de teletrabajo*, dependiendo sea el caso, se puede firmar un acuerdo de teletrabajo entre la empresa y los trabajadores que ya hagan parte de la planta de personal, o se puede considerar un contrato bajo la modalidad de teletrabajo para nuevos ingresos.

El acuerdo de teletrabajo opera cuando un trabajador vinculado por medio de un contrato de trabajo, pasa a tener la condición de teletrabajador. Este acuerdo es un documento anexo al contrato de trabajo que incorpora las especificidades en que operará el teletrabajo entre el trabajador y la empresa.

El Artículo 3 del Decreto 884 de 2012, incorpora las condiciones a tener en cuenta: a. Del Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, b. Del Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y por último c. Del Artículo 3 del Decreto en mención.

El acuerdo de teletrabajo no reemplaza en ningún momento el contrato de trabajo previamente firmado por las partes. Éste se limita a incorporar las condiciones especiales en que el teletrabajo debe operar. En ese sentido, no se podrá incorporar condiciones que desmejoren garantías, derechos y demás prerrogativas que tenga el empleado.

Cuando se trate de contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, es decir, cuando una empresa contrata por primera vez a un teletrabajador, se debe

incluir los requisitos propios del contrato de trabajo establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad y Social, además de los requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

En todos los casos, el empleador deberá entregar una copia del acuerdo o contrato laboral en la modalidad de teletrabajo al empleado.

- *Modificación al reglamento interno de trabajo*, el Decreto 884 de 2012, en los Artículos 5° y 8°, establece la obligación del empleador por incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo, las condiciones especiales de cómo operará el teletrabajo al interior de la organización.

Se debe incorporar dentro del Reglamento Interno de Trabajo un capítulo especial destinado al teletrabajo, donde se establezcan las reglas bajo las cuales ésta modalidad laboral se practicará al interior de la organización. En ese sentido, es importante incorporar los siguientes elementos: a. El objeto y ámbito de aplicación. b. Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo. c. Condiciones de acceso a la modalidad de teletrabajo. d. La modalidad que la empresa implementará. e. El proceso que debe seguir ante problemas técnicos y procedimentales. f. La seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos. g. El cubrimiento de los gastos por parte del empleador. h. Formación y capacitación. i. Los deberes de las partes y los derechos y obligaciones de las mismas. j. Gestión de programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. k. Reclamos, trámite y personas ante quienes deben presentarse. l. Condiciones del proceso de autorización. m. Puestos de trabajo susceptibles de acogerse al régimen de teletrabajo. n. Solicitudes de ingreso al programa. o. Criterios de selección, equipo de selección, proceso de selección, requisitos técnicos y estructurales. p. Auxilio de transporte, horas extras dominicales y festivos, días de descanso legalmente obligatorios.

Por su parte el Artículo 5° del Decreto 884 de 2012 establece que para el sector privado el empleador debe incluir en el Reglamento Interno de Trabajo, lo relacionado con el uso de equipos, programas y manejo de la información. De igual forma es obligación del empleador informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

- *Afiliación al sistema de seguridad social integral teletrabajo*, los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.

El Artículo 9° del Decreto 884 de 2012 establece que se debe hacer el reporte de teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). El empleador deberá reportar en el formulario único de afiliación, novedades y retiro de trabajadores, la novedad de que el empleado asume la condición de teletrabajador.

La ARL entregará una guía al empleador y al teletrabajador para la prevención y actuación en caso de riesgos laborales en materia de teletrabajo. Así mismo, es importante que el empleador contemple con la Dirección de Recursos Humanos, todo lo relacionado con la seguridad y salud del teletrabajador.

- *Reversibilidad del teletrabajo*, la reversibilidad es una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador. Esta consiste en la posibilidad de que el teletrabajador retorne a su puesto habitual de trabajo, es decir, perder la calidad de teletrabajador y volver a ocupar su puesto de trabajo en las instalaciones del empleador.

En los casos en que medie entre el empleado y la organización un acuerdo de teletrabajo, es decir, que previamente el teletrabajador haya sido contratado pero no bajo esta modalidad y que de forma voluntaria se acogió a ella, aplica la reversibilidad del teletrabajo.

Si el empleador o teletrabajador desean dar por terminada la modalidad de teletrabajo, deben comunicar a la otra parte con antelación, debiendo el trabajador incorporarse nuevamente a su sitio de trabajo en su horario habitual.

El numeral 10° del Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, establece que “La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional”.

Es preciso señalar que la reversibilidad no opera en el caso de que se contrate por primera vez a un teletrabajador, pues la reversibilidad solo aplica para los teletrabajadores que previamente tienen una relación contractual laboral con el empleador. No obstante, es importante que las partes establezcan unos mínimos de cuándo debe operar esta reversibilidad, especialmente porque en ocasiones las empresas invierten sumas considerables para dotar a un trabajador de las herramientas necesarias para adoptar el teletrabajo, y el hecho de volver a la condición inicial hace que se pierda ese esfuerzo que se generó. De allí que es bueno que las partes fijen mutuamente un tiempo mínimo de retorno del empleado.

Por su parte, los pasos que una entidad del sector público debe contemplar al implementar teletrabajo, incluyendo los principales aspectos a considerar dentro de la organización laboral, las adecuaciones de forma y de fondo que se deben generar para llevar a feliz término el teletrabajo y brindar seguridad jurídica a las partes implicadas, son las siguientes:

- *Criterios de selección y voluntariedad*, la voluntariedad en el sector público opera bajo el mismo esquema que en el sector privado, esto significa que la adopción del modelo de teletrabajo para un cargo específico depende del acuerdo entre las voluntades de la entidad y el funcionario, y considera particularidades especiales como la susceptibilidad de ejecutar las funciones fuera de sus instalaciones.

Estimada la necesidad de implementar el teletrabajo en la entidad pública, luego de definir las funciones aptas para ser desempeñadas por esta modalidad y las capacidades requeridas por los funcionarios, se debe establecer un proceso en el cual se determinen los criterios de selección de los teletrabajadores.

Los criterios pueden incluir, entre otros aspectos, prioridad en casos de población que se encuentra en condición de vulnerabilidad o en situación de discapacidad, madres en estado de lactancia, madres o padres cabeza de hogar. Además, la entidad pública puede establecer un comité que se encargue de la selección de los teletrabajadores.

- *Adaptación del manual de funciones y competencias laborales*, el Artículo 6° del Decreto 884 de 2012 establece que para el caso de los servidores públicos, las entidades deberán adaptar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública cada entidad debe realizar una revisión del Manual Específico de Funciones con el objeto de identificar las actividades susceptibles para ser desempeñadas a través de esta modalidad de trabajo. Para la adaptación del manual de funciones a la modalidad de teletrabajo, las entidades observarán entre otros aspectos: a. Realizar un diagnóstico de actividades que se puedan desarrollar a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Es decir que las

funciones que implican atención personalizada a los usuarios, o aquellas que requieren ser desempeñadas de forma presencial, no serán susceptibles de realizarse bajo esta modalidad. b. Posterior a este análisis del Manual Específico de Funciones y de la planta de empleados, las entidades públicas determinarán cuáles son los perfiles susceptibles de ser ejercidos mediante la modalidad de teletrabajo, condición que deberá consignarse en el respectivo Manual. c. Adicionalmente, se deberán revisar las competencias laborales requeridas para ejercer estos cargos, considerando las características que vienen implícitas en esta modalidad de trabajo, como lo es el uso y apropiación de TIC. d. No obstante, de acuerdo con lo señalado en el Manual Específico de Funciones para la implementación de esta modalidad de trabajo, el resultado del diagnóstico de actividades no modifica los requisitos de estudio y de experiencia exigidos para el desempeño del cargo, ni varía el grado salarial del mismo.

- *Resolución por la cual se implementa la modalidad al interior de la entidad teletrabajo*, el Artículo 8° del Decreto 884 de 2012 establece en el segundo inciso, que la entidad pública deberá incorporar mediante resolución las condiciones especiales para que opere el teletrabajo. En la resolución que la entidad expida en virtud del programa de teletrabajo que se vaya a implementar, debe establecer como mínimo: a. El objeto y ámbito de aplicación. b. Condiciones de acceso a la modalidad de teletrabajo. c. La modalidad que la entidad implementará. d. El procedimiento que debe seguir ante inconvenientes técnicos y procedimentales. e. La seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos. f. El cubrimiento de los gastos por parte del empleador. g. Acompañamiento para el trabajador en la formación y capacitación. h. Los deberes de las partes, los derechos y obligaciones de las mismas. i. Gestión de programas Seguridad y Salud en el Trabajo. j. Condiciones del proceso de autorización. k. Puestos de trabajo susceptibles de acogerse al régimen de teletrabajo. l. Solicitudes de ingreso al programa. m. Criterios de selección, equipo de selección, proceso de selección, requisitos técnicos y estructurales, auxilio de

transporte, horas extras dominicales y festivos, días de descanso legalmente obligatorios y riesgos laborales.

De manera especial se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Auxilio de transporte, el Artículo 10° del Decreto 884 de 2012 señala que en el caso que las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al reconocimiento del auxilio de transporte. En consecuencia, en el acto administrativo que reglamente el teletrabajo deberá tratarse sobre el reconocimiento del auxilio de transporte en los términos de las normas que regulan la materia, considerando la modalidad del teletrabajador y los gastos de movilidad que se ocasionen.

- Sistema de capacitación y bienestar social, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, corresponde a cada entidad pública establecer su Sistema de Estímulos, conformado con los Programas de Bienestar Social e Incentivos, y el de Capacitación. Se deberá considerar que la atención especial a las necesidades propias del teletrabajo supone un entrenamiento en el puesto de trabajo, lo cual le permitirá a los empleados adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, logrando un eficiente desempeño en su puesto laboral.

- Mantenimiento de equipos, conexiones, programas, valor de la energía, el numeral 7° de Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, precisó que los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Por lo tanto, en el acto administrativo que reglamente el teletrabajo en las entidades y organismos, deberá regular el proceso para el suministro de los equipos y programas informáticos a los teletrabajadores, así como el mantenimiento y soporte técnico

que se requiera, y el pago de servicios por concepto de energía y conexiones de Internet, si hay lugar a ello.

- *Resolución individual para el funcionario*, el acto administrativo que otorga la condición de teletrabajador a un empleado público deberá contener, además de lo establecido en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012, lo siguiente: a. La necesidad o justificación de la implementación. b. El tiempo de duración de la vigencia de esta modalidad. c. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente. d. El horario en que el teletrabajador realizará sus actividades. e. Las obligaciones del teletrabajador, particularmente las referidas al desempeño de sus funciones a través de esta modalidad de trabajo. f. Forma y lugar de entrega de productos o los servicios que le han sido asignados. g. Las relacionadas con la custodia de los elementos de trabajo asignados y aquellas sobre la información que en virtud de sus labores están bajo su responsabilidad (medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir). h. Derechos de los teletrabajadores. i. Las obligaciones de la entidad que surgen en virtud del desarrollo del trabajo por esta modalidad.

Además, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005 establecieron la obligación para las entidades públicas y sus organismos de evaluar a sus empleados, con el objeto de verificar, valorar y calificar su desempeño en el marco de sus funciones. El Artículo 11 del Decreto 884 de 2012, dispuso que la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar el instrumento que permita medir el desempeño del teletrabajador.

De acuerdo con lo anterior, las entidades deberán evaluar a los teletrabajadores de conformidad con los lineamientos que emita la Comisión Nacional del Servicio Civil para esta modalidad de trabajo.

- *Afiliación al sistema de seguridad social integral teletrabajo*, la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral se da bajo los mismos criterios que en el sector privado, lo que implica que se debe hacer la afiliación a todas las instancias obligatorias y además reportar la novedad a la ARL como teletrabajador de cada funcionario que asuma esta modalidad.

Las entidades públicas en el acto administrativo que reglamente el teletrabajo deben incluir las condiciones especiales en materia de Riesgos Laborales para que operen, incluyendo entre otros los siguientes temas: a. Habilitación del puesto de trabajo, verificación de las condiciones mínimas. b. Seguimiento al cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el puesto de trabajo del teletrabajador. c. Proceso a seguir en caso de presentarse un accidente de trabajo. d. Responsable de la entidad encargado de la comunicación en materia de riesgos laborales con el teletrabajador.

- *Reversibilidad del teletrabajo*, la reversibilidad en el sector público, opera de igual forma que en el sector privado, considerando especialmente que ésta aplica para trabajadores que se acogieron voluntariamente a adoptar esta modalidad y que luego de la notificación pertinente por parte de ellos o del empleador, se solicita el regreso a las condiciones previas de trabajo desde las instalaciones de la entidad.

En el caso de entidades públicas, en la Resolución Individual estará especificada la duración de la modalidad laboral para el funcionario, es decir, que no se podrá teletrabajar de manera indefinida. Cumplido el plazo definido, podrá renovarse de nuevo, mediante otro acto administrativo

Propuesta para promover la implementación del teletrabajo como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta.

Antes de entrar a definir la propuesta para promover la implementación del teletrabajo como una modalidad de generación de empleo por parte de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta, es preciso señalar que en un estudio elaborado por la Cámara de Comercio de Cúcuta, en el año 2011, el mercado laboral del municipio de Cúcuta y su área metropolitana, estaba caracterizado por tener 603.000 personas en edad de trabajo es decir, 77,7% de la población en total del área metropolitana. La población activa era de 401.000 personas y de estos, 340.000 personas se encontraban ocupadas (86,7%) y 60.000 desocupadas (13,3%). Pero es preciso aclarar que de las 340.000 personas ocupadas 224.000 eran informales mientras que 116.000 son formales, ocupando el municipio el segundo lugar en informalidad en Colombia. (2011, p. 4).

Sin embargo, estas cifras han variado en los últimos tres años (2012, 2013, 2014), pues a Diciembre de 2014, la población total del Municipio y el área metropolitana, es de 634.233 personas en edad de trabajo; de los cuales se encuentran económicamente activos solo 406.618; ocupados 359.999, y desocupados 46.919; es decir que las cifras han disminuido con respecto a años anteriores; sin embargo, esto no es atribuible a que se haya generado más empleo, sino a dos razones como la migración de los profesionales y técnicos de la ciudad hacia otras regiones del país o, por el contrario, a que algunos dejaron de buscar empleo para dedicarse al negocio informal y el contrabando, prácticas muy comunes en la capital nortesantandereana. (Diario La Opinión, Edición del 30 de Enero de 2015).

De acuerdo al último informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) correspondiente al período comprendido entre noviembre (2014) y enero de (2015), el desempleo en Cúcuta y el área metropolitana es el

más alto del país, con un índice de desocupación en la ciudad fue de 14,5%. Lo cual se traduce en que cerca de 70 mil personas siguen desocupadas. (Diario La Opinión, Edición del 27 de Febrero de 2015).

En Cúcuta, de acuerdo a los reportes de la Cámara de Comercio de Cúcuta, existen aproximadamente 40.000 establecimientos de comercio con matrículas que se encuentran registrados en la Base de Datos del Sistema Integrado de Registro Públicos SIREP. Sin embargo, es importante resaltar que las grandes empresas, en su mayoría provienen de otras ciudades. En cuanto a la industria regional, las empresas fueron creadas hace muchos años por familias que han tratado de conservar esa tradición empresarial, a pesar de las grandes dificultades de la región, y los pocos incentivos que tienen por parte del Gobierno.

Todo lo descrito anteriormente, es lo que fundamenta la necesidad de que con urgencia se adopten medidas encaminadas a promover el teletrabajo en esta ciudad, por lo cual se parte del hecho que lo que le ha faltado al teletrabajo es su promoción y difusión ante las empresas del Municipio de San José de Cúcuta, para que ellas empiecen a analizar sus ventajas y considerarla como una modalidad de generación de empleo, se plantea desarrollar una campaña en este sentido.

En primera medida es necesario tener en cuenta algunos pasos que deben considerarse para realizar una campaña de difusión, como son:

- Examinar la Situación Actual en Materia de Divulgación: Estudiar las medidas ya adoptadas y sus resultados, las campañas realizadas, los medios utilizados, los errores y aciertos. En este punto se debe realizar una especie de estudio del arte, pero enfocado a revisar qué acciones de difusión se han realizado, y cuáles han sido sus resultados.

- Establecer los fines de la nueva campaña; sus propósitos, y relacionarlos con los objetivos del Gobierno en relación con la promoción e implementación del teletrabajo, a fin de poder determinar el presupuesto que se va asignar y el sector al que se quiere llegar.
- Precisar los Alcances de la campaña, se debe determinar claramente lo que se quiere lograr mediante una etapa de socialización y divulgación del tema propuesto para modificar las percepciones del público meta. Esto se logra en la campaña cuando se presentan las ventajas del teletrabajo o las formas de teletrabajar.
- Determinar el Público Meta a quién se dirigirá la campaña, es necesario conocer aspectos de la población a la que va dirigida la campaña, como el lugar donde viven, los canales que utilizan para recibir información, los prejuicios que tienen hacia el tema de la campaña, los conocimientos sobre la cuestión, entre otros.
- Conseguir Puntos de Apoyo para llevar a cabo la campaña, con el fin de disminuir costos, consiguiendo aportes de dinero, conocimientos técnicos, conocimiento del público meta, entre otros; para esto se puede contar con el apoyo de los Ministerios de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, de la Protección Social, y el de Trabajo.
- Trazar y poner en práctica la campaña de socialización; una vez elegido el público meta y teniendo claros los objetivos, se definen las acciones a realizar, y los medios para ejecutarlas.

Como estrategia para contrarrestar las cifras y generar opciones de trabajo mediado por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), la Gobernación de Norte de Santander, junto con las Alcaldías de Cúcuta y el Área Metropolitana (Los Patios, San Cayetano, El Zulia, Puerto Santander, Villa del

Rosario), la Cámara de Comercio de Cúcuta, y Fenalco, junto a los Ministerios TIC y del Trabajo, deben implementar y firmar el Pacto por el Teletrabajo, con el fin de abrir las puertas de esta modalidad laboral a los habitantes de la región.

Además, de lo anterior, se requiere determinar las funciones o labores que se pueden realizar por medio del teletrabajo de acuerdo a la actividad que ejecutan las empresas en esta ciudad; en este sentido, es preciso señalar que a nivel mundial, el teletrabajo viene creciendo y las ramas de actividad económica en la que más teletrabajadores se concentran en bienes raíces, educación e intermediación financiera (en Europa) y en aquellas actividades relacionadas con las innovaciones tecnológicas y los servicios remotos como educación y servicios sociales (en Estados Unidos). En efecto, son las empresas grandes de informática y telecomunicaciones, seguidas por las del sector financiero las que son las primeras en adoptarlo; lo que, implica cambios en los procesos productivos para contar con situaciones laborales más flexibles.

En este sentido, de manera general, se puede afirmar que gran parte de las actividades administrativas y logísticas de una organización de forma total o parcial, que se pueden desarrollar a través del teletrabajo son:

- Asesoría contable, laboral o jurídica.
- Gestiones administrativas y contables. (RR.HH, Kardex, inventarios, etc.)
- Auditorías.
- Traducciones.
- Consultoría especializada.

- Diseños, informes, anexos entre otros en el sector de la arquitectura e ingeniería.
- Edición y diseño gráfico.
- Enseñanza y educación.
- Marketing.
- Estudios de mercados.
- Realización de trámites.
- Desarrollo de proyectos e investigación científica.
- Seguimiento de valores bursátiles.

El desarrollo de la campaña de socialización y difusión del teletrabajo debe ser fomentada y apoyada por las Entidades del Gobierno nacional encargadas de fomentar el teletrabajo, como son: El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones; El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; El Departamento Nacional de Planeación; El Departamento Administrativo de la Función Pública; El SENA; y, La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN.

Sin embargo, no se puede esperar que sean estas empresas las que lideren esta iniciativa, por cuanto se propone que las Universidades de la Región, en conjunto con las Entidades que tienen a su cargo la promoción del teletrabajo inicien esta labor, la cual como se dijo anteriormente, debe comenzar por hacer un estudio de las Empresas que operan en la ciudad, sus empleos y funciones, a fin de precisar en cuales de éstas se puede implementar el teletrabajo.

Una vez identificadas éstas se debe realizar la convocatoria a la socialización de la iniciativa, para lo cual se propone se realice una jornada con los propietarios, gerentes o jefes de talento humano de las empresas, en la cual se presente por parte de la Cámara de Comercio de Cúcuta, un estudio serio y bien soportado del nivel de desempleo que tiene actualmente la ciudad; asimismo, la Alcaldía de Cúcuta, a través de la Secretaría de Bienestar Social y Programas Especiales, debe presentar un informe del número de personas en condición de vulnerabilidad (madres cabeza de familia, personas en condición de discapacidad, personas en condición de víctimas de la violencia, entre otros), que permita identificar las necesidades de empleo que tienen estas personas en la ciudad.

Por su parte el Gobierno Nacional, a través de sus delegados de los diferentes Ministerios que hacen parte de esta iniciativa, deben exponer a los asistentes, el marco legal, y beneficios que les puede generar a las Empresas la contratación mediante esta modalidad laboral.

De igual forma, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, debe dar a conocer los beneficios que en materia de impuestos, les genera a las Empresas, el contratar personas en situación de discapacidad, entre otras.

Asimismo, el Sena, debe dar a conocer, como se están manejando a través de la Agencia Nacional de Empleo, las ofertas sobre teletrabajo.

En la exposición se debe hacer especial énfasis en los beneficios que genera el teletrabajo a las Empresas que lo apliquen, para que la motivación e interés por acudir a esta modalidad laboral sea mayor, entre los cuales se debe promover:

- Hace posible la adopción de estructuras organizativas más eficientes y flexibles que se acomodan a la exigencia del mercado laboral contemporáneo.

- Incrementa la productividad de los trabajadores se traduce en mayores ingresos y mayor crecimiento de la empresa.
- Reduce la probabilidad de la incidencia de accidentes de trabajo.
- Permite el ahorro de costos en espacios, condiciones de trabajo, capacitación por la rotación de trabajadores, entre otros.
- Posibilita la retención, fidelización y atracción de talento.
- Mejora de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- Prolonga la vida activa del trabajador por el menor desgaste en la vida laboral.
- Impulso de una nueva dimensión de la responsabilidad social empresarial.
- Promueve una nueva cultura de trabajo y en particular, de un estilo de liderazgo y dirección.

Es importante tener en cuenta que el simplemente hecho de socializar los beneficios del teletrabajo, no llevará a que las Empresas lo implementen, por lo cual se debe a través de las Universidades de la región, que tienen en sus facultades programas de Administración de Empresas o Ingeniería Industrial, a través de sus prácticas administrativas o pasantías, aporten estudiantes que puedan brindar asesoría en la implementación y adecuación de esta modalidad en los entornos laborales.

Por otra parte, a las organizaciones interesadas en adoptar esta modalidad laboral se les recomienda que consulten el Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia, una completa guía metodológica que desarrolla paso a paso cada una de las necesidades a tener en cuenta al momento de implementar un piloto de teletrabajo en las compañías del sector privado, la cual se encuentra disponible en la página web: http://www.medellindigital.gov.co/Mediateca/repositorio%20de%20recursos/ColombiaDigital_ABCTeletrabajo.pdf.

Finalmente, se considera que el Municipio de San José de Cúcuta, debe liderar una propuesta de políticas públicas para el desarrollo del teletrabajo y para su aplicación en la promoción del empleo especialmente de poblaciones vulnerables, por lo cual se deja en este trabajo un esbozo general de lo que podría ser esta.

- *Objetivo General:* Promover el desarrollo del teletrabajo para la mejora de la productividad y para la inclusión laboral de las poblaciones consideradas vulnerables, en condiciones de trabajo decente.
- *Políticas específicas y estrategias*
- Proveer y promover el acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo del teletrabajo
- Promover la educación, la capacitación y la certificación de las competencias para el desarrollo del teletrabajo.
- Impulsar el desarrollo del teletrabajo en el empleo privado y público, reconociendo sus aportes a la productividad laboral, así como su rentabilidad como práctica sostenible e igualitaria.

- Promover, a través del teletrabajo, el empleo de poblaciones consideradas vulnerables por presentar mayores dificultades y restricciones para acceder y sostenerse en el mercado de trabajo.
- Fortalecer la institucionalidad y el liderazgo vinculado al teletrabajo.
 - *Política Específica 1: Proveer y promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el desarrollo del teletrabajo.*

Estrategias

- Ampliar y fortalecer la cobertura de la red dorsal en base a la fibra óptica para desarrollar progresivamente el teletrabajo a nivel nacional.
- Promover la difusión y asimilación de las tecnologías de la información y la comunicación, a efecto que la población cuente con las competencias y habilidades técnicas necesarias para ejercer el teletrabajo.
- Ampliar una cultura de uso de tecnologías de la información y la comunicación que promueva y haga sostenible el teletrabajo.
- Promover la implementación de plataformas tecnológicas (telecentros) en zonas urbanas y rurales.
- Promover la inversión en tecnologías de la información y la comunicación.

- *Política Específica 2: Promover la educación, la capacitación y la certificación de las competencias para el desarrollo del teletrabajo.*

Estrategias

- Promover la alfabetización informática como condición necesaria para el teletrabajo
- Desarrollar programas de capacitación y certificación de competencias específicas para el teletrabajo en las ocupaciones o puestos de trabajo más adecuados al teletrabajo, principalmente en los sectores más dinámicos de la economía.
- Desarrollar programas de capacitación para el teletrabajo en ocupaciones o puestos de trabajo más adecuados al teletrabajo en el empleo público.
 - *Política Específica 3: Impulsar el desarrollo del teletrabajo en el empleo privado y en el empleo público, reconociendo sus aportes a la productividad laboral, así como su rentabilidad como práctica sostenible e igualitaria.*

Estrategias

- Generar y difundir información sobre las ventajas del teletrabajo para los empleadores y los trabajadores, tanto en el ámbito privado como en el público.
- Generar consenso entre los actores del mercado de trabajo sobre la importancia del teletrabajo como innovación organizacional comprometida con aumentar la productividad e impulsar el desarrollo humano.

- Desarrollar instrumentos técnicos marco que conteniendo metodologías específicas sirvan como referencia para el diseño e implementación de programas de teletrabajo en el sector privado y público.
- Promover, reconocer y difundir las buenas prácticas de teletrabajo en el sector privado.
- Promover la formulación y ejecución de programas piloto de teletrabajo en el sector público, y replicar las experiencias exitosas.
- Generar y difundir información estadística sobre el uso de la modalidad de teletrabajo en el mercado laboral.
- *Política Específica 4: Promover el teletrabajo de poblaciones consideradas vulnerables para acceder y sostenerse en el mercado de trabajo.*

Estrategias:

- Reducir las brechas de acceso a los medios tecnológicos de poblaciones consideradas vulnerables, como personas con discapacidad, jóvenes, mujeres jefas de hogar, entre otros.
- Desarrollar programas de capacitación y certificación de competencias técnicas y específicas para el desarrollo del teletrabajo por parte de poblaciones consideradas vulnerables.
- Incorporar en las políticas activas de empleo, componentes específicos referidos al teletrabajo de poblaciones consideradas vulnerables, desarrollando experiencias piloto en diversos sectores dinámicos de la economía.

- Desarrollar incentivos para promover la contratación de trabajadores pertenecientes a poblaciones consideradas vulnerables, utilizando la modalidad del teletrabajo en el sector privado.
- Promover, reconocer y difundir las buenas prácticas de teletrabajo en el sector privado, que incorporen trabajadores pertenecientes a poblaciones consideradas vulnerables.
 - *Política Específica 5: Fortalecer la institucionalidad y el liderazgo vinculado al teletrabajo.*

Estrategias

- Promover un pacto político de teletrabajo a nivel de gobierno, con inclusión de los actores sociales involucrados.
- Impulsar la modernización institucional requerida para la implementación del teletrabajo.
- Promover y fortalecer un espacio de coordinación con participación de los diferentes actores involucrados para impulsar el desarrollo del teletrabajo.
- Promover una adecuada red institucional para el desarrollo del teletrabajo.
- Optimizar el marco normativo, reforzar los mecanismos de orientación, asesoría e inspección laboral para el teletrabajo, así como para la seguridad de la información.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En Colombia, a partir de la Ley 1221 del 2008, se legisló para la adopción del teletrabajo como un novedoso sistema de trabajo y como fuente nuevos puestos de empleo mediante la utilización de las tecnologías de comunicación e información, la cual a su vez fue reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012, mediante el cual se establecen las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia; y la Resolución 2886 de 2012, mediante la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo; asimismo, por la Ley 1429 de 2010, establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo; y, por último se encuentra, la Ley 1562 de 2012, que establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo.

El resultado de aplicar teletrabajo en las empresas privadas y en organismos públicos trae consigo algunos aspectos positivos para la institución y/o empresa: a. Aumento de la productividad; b. Mejoramiento de la planificación, organización y controles de las actividades y tareas; c. Trabajo de mejor calidad; d. Mayor implementación y uso de las TIC; e. Cambio en la cultura al trabajar por objetivos y resultados y no por presencialidad. En materia de empleo, el teletrabajo facilita la inserción profesional y social de colectivos con difícil acceso al mercado de trabajo, como personas bajo detención domiciliaria, discapacitadas, madres cabeza de hogar, adultos mayores, madres gestantes y lactante, y personas en condición de víctimas del conflicto armado. Por su parte en materia de emprendimiento, hay una serie de costos fijos que se ahorran, pues no se requiere de puestos de trabajo, con lo cual se ayuda a las empresas a reducir sus

costos operativos. Y, en materia de productividad, permite que la ubicación geográfica ya no sea una limitación para las organizaciones a la hora de contratar nuevo talento humano y que los costos en asuntos como transporte y mantenimiento de oficinas se reduzcan.

El teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías laborales que un trabajador que se encuentre en las instalaciones del empleado. El teletrabajo no implica el desmejoramiento de los derechos adquiridos, ni mucho menos la desmejora de las condiciones laborales actuales. Esta modalidad debe ser utilizada para mejorar la calidad de vida del trabajador y la productividad de la entidad, y en ningún momento modifica el contrato de trabajo. La ley 1221 de 2008 establece que la igualdad de trato entre teletrabajador y trabajador se deberá fomentar, particularmente en estos aspectos: a. Derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan. b. Protección en materia de Seguridad Social. c. Remuneración. d. Acceso a la formación. e. Protección de la maternidad. f. Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador. En cuanto a las garantías y derechos de los teletrabajadores, estos deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como, a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

Para el caso específico del Municipio de San José de Cúcuta, se tiene que la Comisión Asesora del Teletrabajo, conformada por representantes del Ministerio TIC, del Ministerio del Trabajo y la Corporación Colombia Digital, ha realizado varias jornadas de sensibilización a representantes del sector público y privado, en

torno a los beneficios del teletrabajo. Además, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ha venido promoviendo a través de la plataforma de la Agencia Pública de Empleo, la incorporación de la modalidad de teletrabajo en las empresas que buscan talento humano. Sin embargo, y de acuerdo a la política de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, en esta región apenas se avanza en la primera etapa de implementación del teletrabajo, que es la socialización; la segunda etapa del programa es el diagnóstico de la oferta y la demanda laboral de la región; y finalmente, la tercera etapa consiste en armar un plan adaptado a nivel local para fomentar el teletrabajo.

A pesar de lo anterior, es decir, de su incipiente implementación, en Cúcuta ya varias empresas que realizan actividades o prestan servicios en esta ciudad, especialmente de consultorías y asesorías, han vinculado personas a través de esta modalidad laboral. Pero esto no es suficiente, pues con los altos índices de desempleo de la ciudad, a lo cual se suma la problemática del cierre temporal de la frontera con los municipios vecinos de San Antonio y Ureña (Estado Táchira – Venezuela), se requiere que prontamente se establezca la forma en que se pueda fomentar el teletrabajo, como una nueva alternativa laboral tanto para empleados como para empleadores en el municipio de San José de Cúcuta, dados los beneficios de este.

El alto nivel de desempleo de la ciudad, es lo que fundamenta la necesidad de que con urgencia se adopten medidas encaminadas a promover el teletrabajo en esta ciudad, por lo cual se parte del hecho que lo que le ha faltado al teletrabajo es su promoción y difusión ante las empresas del Municipio de San José de Cúcuta, para que ellas empiecen a analizar sus ventajas y considerarla como una modalidad de generación de empleo, se plantea desarrollar una campaña en este sentido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Burch, S. (1992). Telecomunicación. Colombia: Legis Editores S.A.
- Cabanellas de Torres, G. (2003). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (1982). Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, Segunda Edición.
- Cámara de Comercio de Cúcuta (2011). Análisis económico regional 2011. Cámara de Comercio de Cúcuta, Cúcuta, diciembre de 2011.
- Cámara de Comercio de Cúcuta. (2011). Informe de Gestión. Recuperado de: http://www.cccucuta.org.co/media/Archivos_Generales/informe_de_gestion_2011.pdf
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.
- Colombia. Congreso de la República. Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Congreso de la República. Decreto Ley 2663 1950. Por el cual se expide el Código Sustantivo de Trabajo.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1341 de 2009. Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo.

- Colombia. Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación, (2012). Resolución 2886 de 2012. Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Asamblea Nacional Constituyente, (1991). Constitución Política de Colombia. Legis Editores S.A., Vigésima Séptima Edición. Bogotá, D.C. 2012
- Colombia. Corte Constitucional, Sentencia C-337 de 2011 M.P. Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador - Debe incluir el sistema del subsidio familiar.
- Diario La Opinión. (2015). Cúcuta sigue siendo la ciudad con más desempleo de Colombia. Edición del 27 de Febrero. Recuperado de: http://www.laopinion.com.co/demo/index.php?option=com_content&task=view&id=455085&Itemid=32#.VUjNPPI_Oko
- Diario La Opinión. (2015). ¿Sí bajó el desempleo en Cúcuta?. Edición del 30 de Enero. Recuperado de: http://laopinion.com.co/demo/index.php?option=com_content&task=view&id=453695&Itemid=32#.VUjTBvl_Oko
- Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. (2005). Editorial Heliasta.
- Fortel. (1999). Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Como contratarlo. Madrid: Universidad-Empresa.
- Gaeta, L. (1996). "Teletrabajo y Derecho: la experiencia italiana", en DL, ACARL, núm. 49 (1996-II), p.36.
- Gray, M.; Hodson, N.; Gordon, G. (1994). El Teletrabajo. John Wiley & Sons Ltd. Inglaterra.
- Jiménez, J. (2012). Analizan cómo evoluciona el teletrabajo en los distintos países de la región. Recuperado de: <http://www.iprofesional.com/notas/135516-Analizan-cmo-evolucionael-teletrabajo-en-los-distintos-pases-de-la-regin>
- Lastra Lastra, J. M. (s/a). El Trabajo en la historia. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/almaveronica93/el-trabajo-enlahistoria>
- Martino, V. D. (2004) El Teletrabajo en América Latina y el Caribe, IDRC. Recuperado de: http://www.idrc.ca/es/ev-67035-201-1-DO_TOPIC.html
- Méndez Navarro, J. R. (2003). El teletrabajo: una nueva figura laboral. Universidad de Chile, Chile.

- Niells, J. (1973). The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today. Jala International, California.
- Ortiz Chaparro, F. (1996). El Teletrabajo, Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. Madrid. Mc Graw Hill.
- Ortiz, F. (1996). El Teletrabajo. España: Mc Graw Hill Interamericana.
- Pérez de los Cobos, O. (1990). “Nuevas Tecnologías y Relación de Trabajo”, Valencia.
- Rendón Vásquez, J. (2007). Derecho del Trabajo. Teoría General I. Segunda Edición, Editorial Grijley, Lima.
- Revista Semana. (2015). ¿El teletrabajo no termina de convencer en Colombia?. Recuperado de: <http://www.semana.com/tecnologia/articulo/teletrabajo-en-colombia-no-seria-convinciente/416990-3>
- Romero Garzón, Y. I. (2014). El teletrabajo, una precisión conceptual. Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá.
- Salazar, C. (2007). “El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer”. Revista Ciencia y Trabajo. Abr-Marz.; 9 (24)89-98). Recuperado de: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/25/C&T25>
- Vélez Villegas, J. D. (2012). El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas limitadas al mundo laboral y la gestión del riesgo. Universidad CES Medellín.
- Thibault Aranda, X. (1998). “Aspectos jurídicos del teletrabajo “. Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, N°.11.
- Wiener, N. (1965). The Human use of the Human Being. Cibernetic and Society. New York.

ANEXOS



ANEXO A
UNIVERSIDAD LIBRE - SECCIONAL CÚCUTA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

FICHA DE ANÁLISIS DE LEYES

Objetivo: Determinar las condiciones laborales y características especiales que tienen los teletrabajadores, y los beneficios que tiene esta modalidad laboral para los empleadores, de acuerdo a la normatividad

| | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| LEY: | AÑO: |
| TEMA QUE REGULA: | |
| FECHA DE EXPEDICIÓN: | FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: |
| MEDIO DE PUBLICACIÓN: | |
| ARTÍCULOS OBJETO DE ANÁLISIS: | |
| ANÁLISIS: | |



ANEXO B
UNIVERSIDAD LIBRE - SECCIONAL CÚCUTA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Objetivo: Identificar las tendencias mundiales en materia de empleo, emprendimiento y productividad asociadas al teletrabajo, y la normatividad regula este tema en Colombia.

| | | | |
|---|--------|------------------|-----------------|
| 1. Identificación del documento | | | |
| Título: | | Autor (es): | |
| Tipo de documento: Trabajo de Grado o Tesis <input type="checkbox"/> Artículo científico <input type="checkbox"/> Institucional <input type="checkbox"/> | | Tema que aborda: | |
| Fecha de publicación: | Lugar: | Edición: | No. de páginas: |
| 2. Descripción del documento | | | |
| | | | |